

Peter Ranning

Per Abfindung in den Ruhestand

Ein Finanzratgeber



Sachbuch



tredition®

Peter Ranning

**Per Abfindung in den Ruhestand
Ein Finanzratgeber**

© 2020 Peter Ranning
Überarbeitete Ausgabe, März 2020

Umschlaggestaltung, Illustration: Peter Ranning
Cover-Foto: Madalin Olariu/Shutterstock.com

Verlag & Druck: tredition GmbH, Halenreihe 40-44, 22359 Hamburg

ISBN Paperback: 978-3-347-01434-3
ISBN 978-3-347-01435-0
Hardcover:
ISBN e-Book: 978-3-347-01436-7

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

- Zum Inhalt
- Zum Titel des Buches
- Erwartungen
- Zum Autor
- Hinweise

Kapitel 1: Vorbemerkungen

- 1.1 Die Ausgangslage
- 1.2 Die Kernfrage
- 1.3 Alles hängt zusammen

Kapitel 2: Kündigung oder Aufhebung

- 2.1 Ordentliche und außerordentliche Kündigung
- 2.2 Kündigungsgründe
- 2.3 Betriebsbedingte Kündigung
- 2.4 Anwaltliche Hilfe
- 2.5 Die Kündigungsschutzklage
 - 2.5.1 Die Güteverhandlung
 - 2.5.2 Der Kammertermin
 - 2.5.3 Die Urteilsverkündung
 - 2.5.4 Die Kosten
- 2.6 Häufige Varianten und Ergänzungen
 - 2.6.1 Einfache Kündigung ggfs. mit anschl. Klage
 - 2.6.2 Die Kündigung mit Abwicklungsvertrag
 - 2.6.3 Die Kündigung mit Sozialplan
 - 2.6.4 Der Aufhebungsvertrag

- 2.6.5 Die eigene Kündigung
- 2.6.6 Unvollständige Aufzählung

Kapitel 3: Die Abfindung

- 3.1 Anspruch auf Abfindung
- 3.2 Die Höhe der Abfindung
 - 3.2.1 Verhandlungssache
 - 3.2.2 Das halbe Monatsgehalt
 - 3.2.3 Der Blick zurück
 - 3.2.4 Der Blick nach vorn
 - 3.2.5 Streitpunkte
 - 3.2.6 Fazit zur Höhe der Abfindung
- 3.3 Abfindung und Steuern
 - 3.3.1 Die Fünftelregel
 - 3.3.2 Der Termin
- 3.4 Abfindung und Arbeitslosengeld
- 3.5 Abfindung und Krankenkasse
- 3.6 Aufhebungsvertrag
 - 3.6.1 Sperrfrist beim Arbeitslosengeld
 - 3.6.2 Die Kündigungsfrist
 - 3.6.3 Verhandlung
 - 3.6.4 Fünftelregel beim Arbeitgeber
- 3.7 Zwischenbilanz

Kapitel 4: Der Finanzplan

- 4.1 Sinn und Zweck eines Finanzplanes
- 4.2 Die Datenbeschaffung
 - 4.2.1 Bestandsaufnahme
 - 4.2.2 Der Blick in die Zukunft
 - 4.2.3 Zweifelsfragen
- 4.3 Vorschlag für einen Finanzplan

4.4 Die Lebenserwartung

Kapitel 5: Finanzamt und Steuern

5.1 Die Fünftelregel

5.1.1 Zusammenballung der Einkünfte

5.1.2 Zahlung der Abfindung in mehreren Raten

5.1.3 Negatives Einkommen

5.1.4 Fünftelregel mit Arbeitslosengeld

5.1.5 Fünftelregel beim Arbeitgeber

5.1.6 Unechte Abfindungen

5.2 Progressionsvorbehalt

5.2.1 Steuerliche Wirkung des Arbeitslosengeldes

5.2.2 Fünftelregel mit Arbeitslosengeld

5.3 Kapitalerträge

5.3.1 Die Abgeltungssteuer

5.3.2 Besteuerung von Kapitaleinkünften

5.3.3 Die Anlage KAP

5.3.4 Abfindung und Kapitalerträge

5.4 Sonderausgaben

5.5 Abfindung und Kirchensteuer

5.6 Die Einzelveranlagung

5.7 Steuerreduzierung - Zusammenfassung

Kapitel 6: Agentur für Arbeit

6.1 Übersicht

6.2 Leistung in Anspruch nehmen oder nicht?

6.3 Begriffe und Vorgehensweisen

6.3.1 Begriffe

6.3.2 Die Arbeitsuchendmeldung

6.3.3 Das Online-Angebot

6.3.4 Die Arbeitslosmeldung

- 6.3.5 Antrag auf Arbeitslosengeld
- 6.3.6 Leistungsbescheid
- 6.4 Berechnung des ALG-Anspruches
 - 6.4.1 Anspruchsvoraussetzungen
 - 6.4.2 Anspruchsdauer
 - 6.4.3 Höhe des Arbeitslosengeldes
- 6.5 Sperr- und Ruhezeiten
 - 6.5.1 Sperrzeiten
 - 6.5.2 Ruhezeit
- 6.6 Zusammenfassung des normalen Ablaufes
- 6.7 An- und Abmelden, 4-Jahresfrist
- 6.8 Dispojahr
 - 6.8.1 Erläuterung zum Begriff des Dispojahres
 - 6.8.2 Gesetzliche Grundlagen des Dispojahres
 - 6.8.3 Vorteile eines Dispojahres
 - 6.8.4 Risiken eines Dispojahres
 - 6.8.5 Anmerkungen zur Vorgehensweise
 - 6.8.6 Arbeitsuchendmeldung beim Dispojahr
 - 6.8.7 Arbeitslosmeldung bei Dispojahr
 - 6.8.8 Vom Umgang mit der Arbeitsagentur
 - 6.8.9 Krankenversicherung und Dispojahr
 - 6.8.10 Rentenversicherung und Dispojahr
 - 6.8.11 Verlängerte Rahmenfrist ab 2020
- 6.9 Zwischenbeschäftigung und Bestandsschutz
- 6.10 Arbeitslosengeld und Steuerklasse

Kapitel 7: Krankenversicherung

- 7.1 Gesetzlich oder Privat?
 - 7.1.1 Die private Krankenversicherung
 - 7.1.2 Krankenversicherung als Beschäftigungsloser
 - 7.1.3 Versicherung während der Arbeitslosigkeit

- 7.1.4 Versicherung als Selbstständiger
- 7.1.5 Familienversicherung
- 7.1.6 Zusammenfassung
- 7.2 Beitragshöhe
 - 7.2.1 Krankenversicherung und Arbeitslosigkeit
 - 7.2.2 Die freiwillige Versicherung
 - 7.2.3 Grundprinzip der Beitragsbemessung
 - 7.2.4 Beitragsberechnung
 - 7.2.5 Sonderfall: Ehepartner privat versichert
 - 7.2.6 Keine Beiträge auf Vermögenswerte
 - 7.2.7 Vorgehensweise
- 7.3 Familienversicherung
 - 7.3.1 Grundlagen
 - 7.3.2 Verlagerung von Einkünften
 - 7.3.3 Jährliche Überprüfung
 - 7.3.4 Familienversicherung und Abfindung
- 7.4 Beitrag als Rentner
- 7.5 Die 9/10-Regel
- 7.6 Pflegeversicherung
 - 7.6.1 Die gesetzliche Pflegeversicherung
 - 7.6.2 Pflegekosten
 - 7.6.3 Private Zusatzversicherung
- 7.7 Vorauszahlung von Krankenkassenbeiträgen

Kapitel 8: Gesetzliche Rente

- 8.1 Einschränkungen
- 8.2 Renteninformation und Versicherungsverlauf
- 8.3 Die Altersrente
 - 8.3.1 Regelaltersgrenze
 - 8.3.2 Altersrente für langjährig Versicherte
 - 8.3.3 Altersrente für besonders langjährig Versicherte

8.4 Die Höhe der Rente

8.5 Die eigene Rente erhöhen

8.5.1 Verschiebung des Rentenbeginns

8.5.2 Erhöhung durch freiwillige Monatsbeiträge

8.5.3 Ausgleichszahlung für Rentenabschläge

8.6 Rente und Krankenkasse

8.7 Rente und Steuern

8.7.1 Nachgelagerte Besteuerung

8.7.2 Beiträge zur Altersvorsorge

8.7.3 Wie Renten besteuert werden

8.7.4 Doppelbesteuerung

8.7.5 Zwei Punkte zum Schluss

Kapitel 9: Weitere Rentenformen

9.1 Häufige Rentenformen

9.2 Die Riester-Rente

9.3 Die Rürup-Rente

9.4 Betriebsrenten

9.4.1 Durchführungswege

9.4.2 Verbesserungen bei Betriebsrenten

9.4.3 Die Vervielfältigungsregel

Kapitel 10: Die Komfort-Lösung

10.1 Einzahlung in Wertguthaben

10.2 Übertragung von Wertguthaben an die DRV

10.3 Abfindung ist kein Arbeitsentgelt

10.4 Probleme

10.5 Abwägung von Vor- und Nachteilen

10.6 Vorgehensweise

Kapitel 11: Zum Schluss

- 11.1 Gesamt-Betrachtung
- 11.2 Geballtes Spezial-Wissen
- 11.3 E-Mail und Internet
- 11.4 Danke

Kapitel 12: Anhang

- 12.1 Rechenwerte für Steuern und Sozialversicherungen

Vorwort

Zum Inhalt

Es vergeht kaum eine Woche, in der nicht irgendein großes, bekanntes Unternehmen Personalmaßnahmen ankündigt. Um im globalen Wettbewerb bestehen zu können, wird ständig rationalisiert oder auch fusioniert. Das Ziel: Kosteneinsparungen. Die Lösung: Fast immer müssen die Angestellten als Erste dran glauben.

Im Idealfall versuchen die Unternehmen zunächst völlig ohne Kündigungen auszukommen und die natürliche Fluktuation, sowie das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitern dazu zu nutzen, freiwerdende Stellen nicht mehr zu besetzen.

Oft ist dies aber nicht genug. Einzelne Abteilungen werden zusammengelegt, Produktionen ins Ausland verlagert und komplette Standorte dicht gemacht. Und dann gibt es entweder betriebsbedingte Kündigungen oder ein Angebot über ein "freiwilliges" Beenden des Arbeitsverhältnisses mittels eines Aufhebungsvertrages.

Manche Unternehmen ziehen die freiwillige Variante über Aufhebungsverträge vor, weil sie ohne großes Aufsehen und ohne langwierige Gerichtsverfahren schnell und relativ unkompliziert zu der gewünschten Lösung führen. Während man einzelne Vereinbarungen mit Arbeitnehmern auch schon einmal still und unerkannt abwickeln kann, bedeuten größere Entlassungen auch immer einen Imageschaden für das Unternehmen.

Lassen sich größere Entlassungen (z.B. bei Werkschließungen) nicht vermeiden, versucht dann oft der Betriebsrat (sofern vorhanden) mit der Unternehmensleitung einen Sozialplan zu

erarbeiten, in dem die Vorgehensweise und die Konditionen für das Ausscheiden der betroffenen Mitarbeiter im Detail festgelegt werden.

Es gibt also ganz unterschiedliche Vorgeschichten und ebenso viele Varianten in der praktischen Durchführung - allen gemeinsam ist aber die Tatsache, dass die Mitarbeiter sich mit dem Ende ihrer Beschäftigungsverhältnisse abfinden müssen.

Insbesondere für ältere Mitarbeiter ist dies eine besondere Herausforderung: Für den Arbeitsmarkt oftmals zu alt und nur noch schwer vermittelbar, für die Rente aber noch viel zu jung.

Je nach den persönlichen Gegebenheiten stellt sich daher für den einen eine solche Situation als der größte Schock seines Lebens dar, ein anderer begreift sie vielleicht als die größte Chance seines Lebens.

Beide gemeinsam werden sich aber die Kernfrage stellen, um die es in diesem Buch gehen wird:

"Werde ich es mit dem, was von der Abfindung übrigbleibt, mit der Unterstützung der Agentur für Arbeit und meinen persönlichen Ersparnissen bis zur Rente schaffen? Und wird die Rente danach ausreichen?"

Das ist eine sehr existenzielle Frage, die oftmals auch noch unter einem gewissen zeitlichen Druck beantwortet werden muss. Aber kaum jemand ist auf eine solche Frage vorbereitet. Noch weniger sind die meisten in der Lage, eine Antwort zu finden.

Das vorliegende Buch will betroffenen Arbeitnehmern dabei helfen, die richtigen Entscheidung zu treffen, in Verhandlungen die richtigen Argumente zu finden, keine Fehler bei der Formulierung von Verträgen zu begehen und möglichst optimale Gestaltungswege zu finden.

Zum Titel des Buches

An was haben Sie gedacht, als Sie den Titel: "*Per Abfindung in den Ruhestand*" gelesen haben?

Wer gerne Romane liest oder Filme guckt, wird sich womöglich an den Kult-Roman (und -Film) von Douglas Adams erinnert haben: "*Per Anhalter durch die Galaxis*".

Den Lateinern unter den Lesern wird dagegen eher die Weisheit: "*Per aspera ad astra*" eingefallen sein. Was so viel wie "*Durch Mühsal gelangt man zu den Sternen*" bedeutet. Oder noch freier übersetzt: "*Ohne Fleiß kein Preis.*"

Beide Assoziationen sind durchaus gewollt, denn das vorliegende Buch beinhaltet beide Elemente. Zunächst einmal wird der Leser einige Themenbereiche kennenlernen, die ihm gelegentlich so fremd wie ferne Galaxien vorkommen werden. Und kaum meint er, irgendwo einen festen Halt gefunden zu haben, eröffnet sich dahinter ein weiterer neuer Kosmos.

Aber zum Glück muss er diese fremden Welten nicht alleine erkunden, er kann sich wie ein Anhalter von einem kundigen Fahrer chauffieren und die Sehenswürdigkeiten rechts und links vom Weg erläutern lassen.

Dennoch wird der Weg einige Mühe kosten. Unterwegs gibt es ein paar mathematische Übungen zu lösen und Gesetzestexte zu lesen und zu verstehen. Und am Ende wird es kein Happy End in Form eines Patent-Rezeptes oder einer fertigen Lösung geben.

Das Ziel des Buches ist es vielmehr, den Leser in die Lage zu versetzen, sich sein eigenes Urteil über seine Zukunft zu bilden, ein Konzept zu entwickeln und dieses dann auch durchzuführen.

Erwartungen

Keiner begibt sich gerne auf einen mühsamen Weg, ohne zumindest eine vage Vorstellung davon zu haben, was ihn auf dem

Weg erwartet und ob sich die ganzen Mühen überhaupt lohnen. Deshalb vorab ein Vorgeschmack auf die Dinge, die da kommen:

Neben unzähligen Tipps und Ideen, die sich nicht so direkt in Form von barer Münze auszahlen, hier die Ergebnisse einiger Beispiele, die in den folgenden Kapiteln besprochen werden:

- Beispiel 3: Beachtung von Terminen, Zusammenballung und Fünftelregel: ca. 17.000 EUR gespart.
- Beispiel 7: Bezug von Arbeitslosengeld verursacht eine Steuerbelastung von fast 70%.
- Beispiel 8: Sonderausgaben von 20.000 EUR ersparen Steuern in Höhe von ca. 18.000 EUR.
- Beispiel 9: Optimale Veranlagung spart ca. 10.000 EUR.
- Beispiel 13: Einzahlung in die eigene Rente bringt Steuervorteil von 115%.
- Kirchensteuer: Teilerlass bringt Erstattung von 50%.
- Dispojahr: Vermeidung von Sperr- und Ruhezeiten. Bis zu 6 Monate mehr Arbeitslosengeld.

Und stellvertretend für unzählige Leser und Kommentatoren des Vorgänger-Buches bzw. Blogs noch zwei Leserstimmen:

Herr F.S., Jan.2020: "Ich möchte mich ganz doll für die wertvollen Tipps bedanken, die ich hier erhalten habe.

Und...was ebenfalls erwähnenswert ist: die Personalabteilung hat dabei auch noch was dazugelernt (und ein Steuerberater auch)."

Frau A.P., Jan.2020: "Es hat alles reibungslos funktioniert. ...

Also alles super gelaufen und ohne Ihre Seite um ca. 18.000 € (da 6 Monate Sperre/Kürzung) ärmer."

Zum Autor

Peter Ranning, auch bekannt als "Der Privatier" hat mit seinem ersten Buch "Gedanken eines Privatiers" und seiner Internetseite der-

privatier.com bereits unzähligen Lesern wertvolle Tipps auf ihrem Weg aus dem Arbeitsleben geben können. Tipps, die Arbeitnehmer davor bewahrt haben, gravierende Fehler zu machen. Tipps, die sich oftmals in fünfstelligen Euro-Beträgen ausgezahlt haben.

Peter Ranning, Jahrgang 1955, kennt sich auf dem Weg durch den Behörden-Dschungel bestens aus, ist er doch diesen Weg vor ca. 8 Jahren selber gegangen. Damals hat er ein Abfindungsangebot seines Arbeitgebers angenommen und lebt seitdem als Privatier.

Damals wie heute gab und gibt es immer noch so gut wie keine öffentlich zugänglichen Informationen über den optimalen Weg für einen vorzeitigen Ruhestand.

Peter Ranning hat deshalb Anfang 2013 in seinem ersten Buch "Gedanken eines Privatiers" seine persönliche Geschichte erzählt, von nächtelangen Rechnereien, von Zweifeln, von seinen Erfahrungen mit Ämtern und Behörden. Von Erfolgen und Misserfolgen.

Weitere sieben Jahre später legt er nun mit seinem aktuellen Buch "Per Abfindung in den Ruhestand" das gesammelte Wissen vor, welches auch mit Hilfe der vielen Tausend Leser und Kommentatoren seiner Internetseite zusammengetragen wurde.

In dem hier vorliegenden Buch gerät daher die individuelle Geschichte des Autors in den Hintergrund. Stattdessen sollen dem Leser die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Handlungs- und Vorgehensweise deutlich gemacht werden.

Der Erfolg gibt Peter Ranning Recht. Das beweisen unzählige begeisterte und dankbare Leser und das beweist sein eigener Weg: Inzwischen hat der Autor nicht nur den vorzeitigen Ruhestand erreicht, sondern bezieht seit 2018 auch seine Altersrente.

Lassen Sie sich von Peter Ranning auf Ihrem eigenen Weg in den Ruhestand begleiten. Er kennt den Weg.

Bevor Sie sich aber gemeinsam auf den Weg machen, noch ein paar wichtige Hinweise:

Hinweise

Der Autor möchte ausdrücklich darauf hinweisen, dass er keine Verantwortung für die im Folgenden dargestellten Sachverhalte übernehmen kann. Auch wenn bei der Recherche nach aktuellen Gesetzen und Verordnungen größte Sorgfalt angewendet wurde, so kann nicht ausgeschlossen werden, dass einzelne Regelungen entweder nicht vollständig dargestellt wurden und/oder inzwischen veraltet sind. Die meisten Beispiele und Zahlen beruhen dabei auf Bestimmungen und Gesetzen aus den Jahren 2020 (2019). Eine Zusammenstellung der verwendeten Rechenwerte befindet sich im Anhang (S.359). Aktualisierte Daten werden im Internet (s. Seite 357) veröffentlicht.

Querverweise und externe Links:

Die Tatsache, dass viele der im Buch erläuterten Themen eng miteinander verflochten sind, macht es immer wieder erforderlich, entsprechende Querverweise auf andere Kapitel zu verwenden. Leser einer E-Book-Version können hier (sofern der verwendete Reader dies unterstützt) direkt mit einem Klick zur verwiesenen Position springen. Für Leser einer gedruckten Version ist in der Regel eine Seitenzahl angegeben, so dass Verweise relativ leicht aufzufinden sind.

Verweise auf externe Quellen sind bei den meisten gesetzlichen Grundlagen eingesetzt. Auch hier gilt: Beim E-Book genügt ein Klick auf den Link. In den gedruckten Versionen ist dies naturgemäß nicht möglich.

Wiederholungen

Aufgrund der engen Verflechtung der im Buch erläuterten Themen lässt es sich nicht immer vermeiden, dass einzelne Aspekte unter unterschiedlichen Gesichtspunkten dargestellt werden müssen. Dadurch ergeben sich hin und wieder einige Wiederholungen, die aber den Vorteil haben, dass man ggfs. einmal ein Kapitel zunächst überspringen kann, da einige Punkte an anderer Stelle noch einmal aufgegriffen werden.

Ganz besonders wichtig:

Ein Buch kann niemals die Beratung durch einen Fachmann ersetzen! Verlassen Sie sich nicht auf die Erkenntnisse, die Ihnen durch das Buch vermittelt werden. Holen Sie sich zusätzlichen Rat.

Den gibt es sogar kostenlos bei den entsprechenden Ämtern und Behörden oder auf deren offiziellen Internetseiten. Das Informationsangebot ist inzwischen vielfältiger, als man zunächst vermutet.

Konkreten Rat für Ihre spezielle Situation sollten Sie dann aber im persönlichen Kontakt zu einem Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht, bei einem Steuerberater und/oder bei den Mitarbeitern der Krankenkassen, der Agentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung einholen.

Wenn Sie dieses Buch gekauft haben, weil Sie gerade eine Kündigung erhalten haben und Sie sich über Ihre Möglichkeiten informieren wollen: Vergeuden Sie keine Zeit!

Legen Sie das Buch weg und suchen Sie sich **sofort** einen Anwalt für Arbeitsrecht, der Erfahrung mit Kündigungsschutzklagen hat! Für eine Kündigungsschutzklage hat ein Arbeitnehmer nur 3 Wochen Zeit, die Frist läuft ab Zugang des Kündigungsschreibens beim Arbeitnehmer. Warten Sie nicht zu lange! Suchen Sie einen Anwalt und rufen Sie möglichst direkt am Tag nach Ihrer Kündigung dort an. Eine Erstberatung ist in der Regel kostenlos.

Kapitel 1: Vorbemerkungen

1.1 Die Ausgangslage

Die Gerüchte am Arbeitsplatz werden immer konkreter:

Umsätze und Gewinne sind rückläufig, Einsparungen sind angekündigt, Abteilungen werden zusammengelegt, einzelne Bereiche sollen vollständig aufgegeben, ganze Standorte geschlossen werden.

Kurz: Es wird Entlassungen geben. Älteren Mitarbeitern sollen Abfindungen angeboten werden, damit bereits ein Teil "freiwillig" das Unternehmen verlässt, so dass die offizielle Zahl der Entlassungen weniger dramatisch klingt.

Im Idealfall ist dies spätestens der Punkt, an dem ein betroffener Mitarbeiter dieses Buch lesen sollte. Um für den Ernstfall vorbereitet zu sein. Um die richtigen Antworten auf die kommenden Fragen zu haben. Um keine Fehler zu machen, die später nicht wieder zu korrigieren sind.

Leider zeigt die Erfahrung, dass dies oft nicht der Fall ist. Ratgeber werden oftmals erst dann zu Rate gezogen, wenn es (fast) zu spät ist. Wenn die Kündigung schon seit einem Monat auf dem Tisch liegt oder ein Aufhebungsvertrag bereits unterschrieben ist.

Somit ergeben sich für die Leser dieses Buches ganz unterschiedliche Ausgangssituationen. Je nachdem, ob eine Kündigung durch den Arbeitgeber in Kürze zu erwarten ist, ob vielleicht sogar eine eigene Kündigung in Betracht gezogen wird, ob es ein Programm über ein freiwilliges Ausscheiden mit Abfindung gibt, ob ein Sozialplan für Mitarbeiter von stillgelegten Betrieben existiert oder was auch immer.

Aber so unterschiedlich die Ausgangslage auch sein mag, so bewegt doch alle gemeinsam die eine Kernfrage:

1.2 Die Kernfrage

Bei allen Verschiedenheiten, die sich durch die oben beschriebenen Ausgangslagen ergeben, ist das Resultat doch wieder für alle dasselbe: Sie werden Ihren Job verlieren.

Und die Chancen, einen adäquaten neuen Job zu bekommen, sind spätestens jenseits eines Alters von 50 Jahren nicht wirklich rosig. Und daher ergibt sich trotz aller Unterschiede in der Ausgangslage bei allen Betroffenen doch immer dieselbe Kernfrage:

Die Kernfrage

Wie kann ich nach dem Ende meines Beschäftigungsverhältnisses meinen Lebensunterhalt bis zur Rente finanzieren? Und wird die anschließende Rente danach ausreichen?

Wer seinen Arbeitsplatz mit einer Abfindung verlässt, hat sicher grundsätzlich schon einmal ein besseres Gefühl bei dieser Frage. Aber auf ein Bauchgefühl sollte man sich da lieber nicht verlassen.

Besser ist es, man stellt einmal einen Plan auf. Einen Finanzplan, in dem für die kommenden Jahre sämtliche Einnahmen und Ausgaben aufgelistet sind.

Darin enthalten natürlich die Abfindung - oder das, was von ihr übrig bleibt. Auf der Einnahmeseite zusätzlich die Unterstützung der Agentur für Arbeit. Vielleicht noch zusätzliche Einkünfte aus Kapitalvermögen oder einer Vermietung.

Auf der Ausgabenseite die monatlichen Ausgaben der Lebensführung zzgl. der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Irgendwann später einmal kommen dann die Einkünfte aus der gesetzlichen Rente hinzu.

Wer schon einmal versucht hat, einen solchen Finanzplan zu erstellen, der wird schnell gemerkt haben, warum das mehr als schwierig ist.

Denn einmal abgesehen davon, dass Prognosen immer schwierig sind, insbesondere wenn sie die Zukunft betreffen, so wird man sehr schnell feststellen, dass einem für die einzelnen Elemente, die man in einen solchen Plan eintragen müsste, wie Arbeitslosengeld, Krankenversicherung, Steuern usw., in der Regel die Daten fehlen.

Wer sein Leben lang gearbeitet hat, kennt nämlich normalerweise weder die Höhe noch die Dauer seines Anspruches auf Arbeitslosengeld. Und solange der Beitrag für die Krankenkasse automatisch von Gehalt abgezogen wurde, musste man sich da auch nicht weiter darum kümmern. Ganz zu schweigen von den Steuern, die auf eine Abfindung fällig werden.

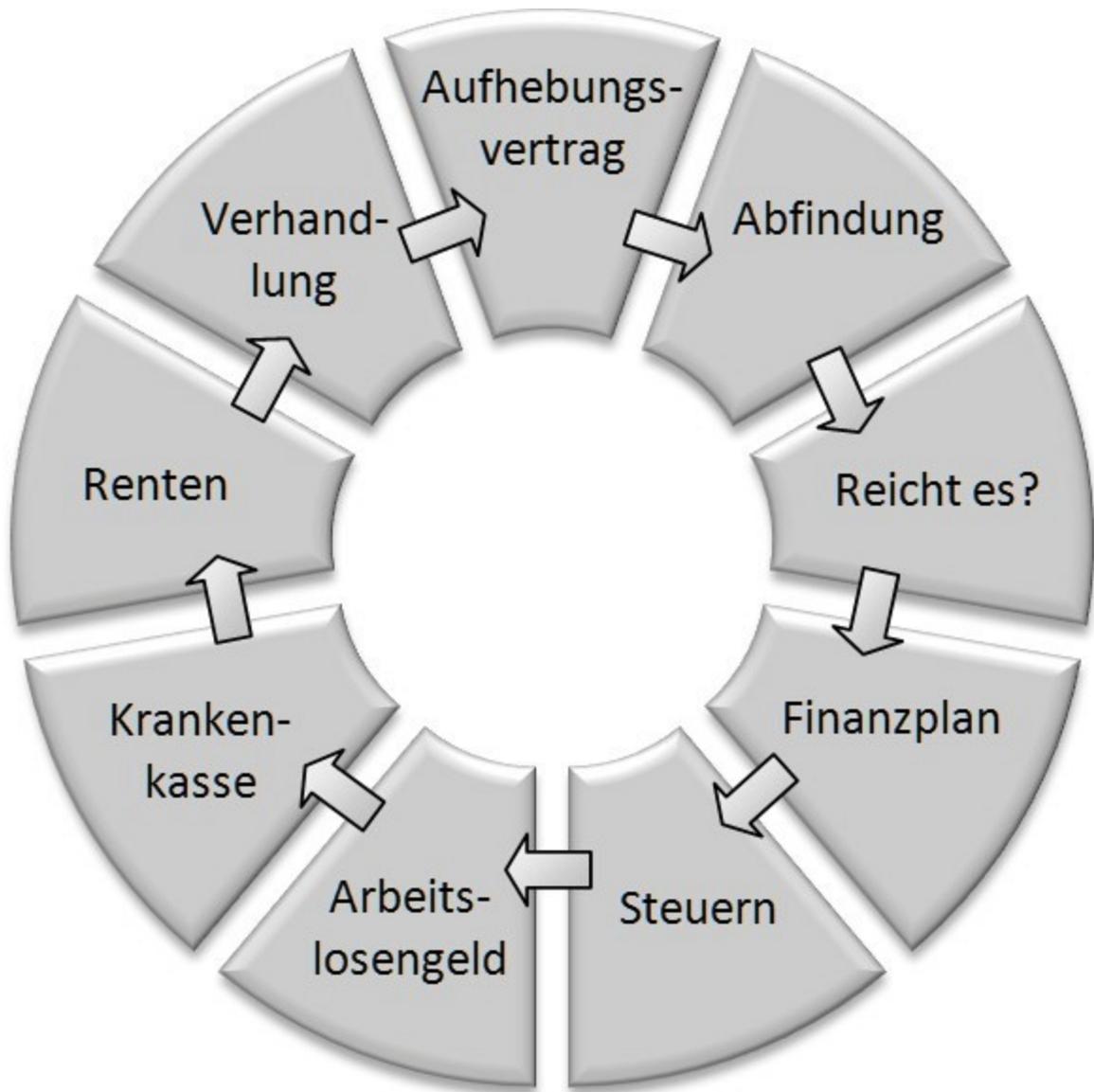
Nun wäre es schön, wenn man die Punkte alle der Reihe nach durchgehen könnte, um Stück für Stück die Daten zu ermitteln und um diese dann anschließend in einen Finanzplan einzutragen.

Genau das werden wir auch machen. Aber es gibt noch ein kleines Problem: Alles hängt irgendwie zusammen und es fällt schwer, einen Anfang zu finden.

1.3 Alles hängt zusammen

Schauen wir uns einmal an, mit welchen Fragen jemand konfrontiert wird, der seinen Arbeitsplatz aufgeben musste bzw. der sich freiwillig in den Ruhestand begeben will.

Die Reihenfolge der Aktivitäten und der damit verbundenen Fragen ergibt sich ganz grob aus dem folgenden Diagramm:



Der Ablauf sieht demnach normalerweise wie folgt aus:

- Am Anfang steht der Vorschlag eines Aufhebungsvertrages (oder eine Kündigung, ggfs. mit Klage)
- Im Vertrag enthalten oder als Ergebnis einer gewonnenen Klage: Die Abfindung.
- Es folgt die Kernfrage: Ist das Angebot in Ordnung? Ist es angemessen? Wird es für die Zukunft reichen?
- Um die Frage zu beantworten, muss ein Finanzplan für die Zeit bis zur Rente und darüber hinaus erstellt werden.

- Aber wie viel bleibt denn von der Abfindung übrig? Gibt es da Freibeträge oder Vergünstigungen? Tricks, um möglichst wenig Steuern bezahlen zu müssen?
- Ziemlich schnell kommt die Frage nach dem Arbeitslosengeld: Bekommt man es überhaupt? Wenn ja, wie viel und wie lange? Gibt es Sperren oder Ruhezeiten (und was ist das?).
- Wer bezahlt eigentlich die Krankenkasse? Muss man sich privat versichern, wenn man keiner Arbeit mehr nach geht? Was kostet das?
- Und wie sieht es eigentlich später mit der Rente aus? Welchen Anspruch hat man? Wie wirken sich die Jahre ohne Arbeit aus? Wann kann man frühestens eine Altersrente beziehen?
- Wenn man alle diese Fragen beantwortet hat, kann man nun ein Angebot über eine Abfindung sehr viel besser beurteilen und mit diesem Wissen mit seinem Arbeitgeber einzelne Punkte verhandeln, die dann u.U. als Resultat einen neuen Vorschlag beinhalten.
- Und damit schließt sich dann der Kreis.

Mit kleinen Abweichungen werden wir diese einzelnen Punkte dann auch im Folgenden untersuchen.

Ein Problem ergibt sich aber einmal dadurch, dass sich die "Katze in den Schwanz beißt", wie man schon aus der Abbildung erkennt.

Was aber noch viel schlimmer ist, ist die Tatsache, dass fast alle der oben dargestellten Segmente gegenseitig voneinander abhängen.

So hängen z.B. die Steuern auf eine Abfindung nicht nur von der Höhe der Abfindung ab, sondern ganz entscheidend auch von den Formulierungen des Aufhebungsvertrages.

Genauso verhält es sich beim Arbeitslosengeld und bei der Krankenkasse. Andererseits wirken aber Arbeitslosengeld und

Krankenkasse auf die Steuern zurück. Alles zusammen wirkt dann auf den Finanzplan. Dieser wiederum soll die Grundlage für eine Verhandlung bieten.

Irgendwo im Hintergrund lauert dann noch die Rente, die zwar nicht ganz so stark von den anderen Punkten abhängt, die man aber doch u.U. noch sinnvoll in die Überlegungen einbeziehen könnte.

Kurz gesagt: Wenn man in das obige Diagramm zusätzlich noch Pfeile einzeichnen würde, die die gegenseitigen Wechselwirkungen zwischen den Segmenten darstellen, würde das Ganze schnell an einen gordischen Knoten erinnern.

Aber auch wenn es zunächst schwierig erscheint, ein solches Knäuel aufzulösen, werden wir es hier Schritt für Schritt angehen.

Man sollte sich nur immer darüber im Klaren sein, dass es wenig Sinn macht, sich nur auf einen Punkt zu fixieren (z.B. die Höhe einer Abfindung). Es kommt immer auf das Ganze an. Nur das Zusammenspiel sämtlicher Komponenten verspricht am Ende ein Ergebnis, mit dem man zufrieden sein kann.

Ideal wäre es daher, wenn ein Leser ausreichend Zeit hätte, zunächst einmal das ganze Buch zu lesen, um möglichst einen vollständigen Eindruck von den Zusammenhängen zu bekommen, um dann am Ende für sich selbst die richtigen Lösungen zu finden.

Mit diesen Vorbemerkungen im Hinterkopf und trotz der gegenseitigen Abhängigkeiten, werden in den folgenden Kapiteln die Themen in der Reihenfolge angesprochen, in der sie in der Regel auf die Betroffenen zukommen.

Vorab dürfen aber noch ein paar wichtige Hinweise zur Vorgehensweise bei Kündigungen und zur Gesetzeslage bei Abfindung nicht fehlen.

In den folgenden Kapiteln wird es daher um diese Themen gehen:

- Kündigung oder Aufhebung

- Die Abfindung
- Der Finanzplan
- Finanzamt und Steuern
- Agentur für Arbeit
- Krankenversicherung
- Gesetzliche Rente
- Weitere Rentenformen
- Die Komfort-Lösung

Sofern es in den einzelnen Themengebieten dann Abhängigkeiten zu anderen gibt, wird es jeweils einen kurzen Hinweis geben. Die näheren Zusammenhänge sind dann im jeweils anderen Kapitel nachzulesen.

Beginnen werden wir mit einem kurzen Überblick über das Thema Kündigung.

Kapitel 2: Kündigung oder Aufhebung

Bevor es in späteren Abschnitten um die Details zur Zahlung von Abfindungen gehen wird, wollen wir uns zunächst einmal ansehen, auf welche verschiedenen Weisen ein Arbeitsverhältnis beendet werden kann.

Das ganze Thema "Kündigungen" ist dabei sehr umfangreich und teilweise komplex und ist eigentlich nicht Gegenstand dieses Buches. Um aber auch die verschiedenen Ursachen für die Zahlung von Abfindungen zu ergründen, soll hier ein Überblick über die Wege gegeben werden, die am Ende zu einer Abfindung führen (können).

Wer nicht von einer Kündigung betroffen ist, kann das folgende Kapitel auch überspringen.

2.1 Ordentliche und außerordentliche Kündigung

Das deutsche Arbeitsrecht unterscheidet zunächst einmal zwischen einer ordentlichen und einer außerordentlichen Kündigung. Bei einer ordentlichen Kündigung müssen die Kündigungsfristen beachtet werden und ein Arbeitgeber muss eine Begründung für die Kündigung liefern. Ein Arbeitnehmer muss bei seiner eigenen Kündigung ebenfalls die gültigen Fristen beachten, einen Grund muss er aber nicht nennen.

Für eine außerordentliche Kündigung (auch fristlose Kündigung) müssen keine Fristen beachtet werden, hier steht die Begründung im Vordergrund. Außerordentliche Kündigungen sind eher die Ausnahme und sind oftmals Folgen eines gravierenden Fehlverhaltens des Arbeitnehmers und sollen daher hier nicht weiter betrachtet werden.

2.2 Kündigungsgründe

Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber muss immer begründet werden. Dabei kann man im Wesentlichen zwischen den beiden Gruppen unterscheiden:

- Personen-, Krankheits- oder Verhaltensbedingte Kündigung
- Betriebsbedingte Kündigung

In der ersten Gruppe sind die Gründe für die Kündigung mit der Person des Arbeitnehmers verbunden und können z.B. auf mangelnde Fähigkeiten, schlechte Leistungen, unerlaubte Handlungen, Verhalten gegenüber Kollegen oder Vorgesetzten oder gesundheitliche Einschränkungen zurückgeführt werden.

Auch diese Gruppe von Kündigungen soll hier nicht weiter im Detail betrachtet werden, sondern es soll vornehmlich um die weit häufigere Begründung, nämlich um die betriebsbedingte Kündigung gehen.

2.3 Betriebsbedingte Kündigung

Eine betriebsbedingte Kündigung kann der Arbeitgeber aussprechen, wenn er den Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung stellen will oder kann. Dies hat mit der Person des Arbeitnehmers nichts zu tun und beruht alleine auf der unternehmerischen Entscheidung, dass ein Betrieb nicht mehr so fortgeführt werden soll wie bisher.

Grundsätzlich ist eine solche Kündigung daher durchaus rechtmäßig, es müssen allerdings gewisse Bedingungen beachtet werden. So muss der Arbeitgeber zunächst prüfen, ob ein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung steht.

Weiterhin muss bei mehreren in Frage kommenden Arbeitnehmern eine Sozialauswahl getroffen werden, bei der Fragen der Betriebszugehörigkeit, des Alters, evtl. Behinderungen und auch des Familienstatus abgewogen werden müssen.

Die Sozialauswahl kann nur dann entfallen, wenn Abteilungen komplett geschlossen werden oder sogar ein ganzer Betrieb stillgelegt wird.

2.4 Anwaltliche Hilfe

Schon im Vorwort wurde darauf hingewiesen, dass eine Kündigung durch den Arbeitgeber unbedingt in die Hände eines Anwalts gehört!

Wichtiger Hinweis!

Nehmen Sie bei einer betriebsbedingten Kündigung unbedingt die Hilfe eines erfahrenen Anwalts für Arbeitsrecht in Anspruch!

Für eine Kündigungsschutzklage gibt es eine **Frist von nur 3 Wochen** (§4 Kündigungsschutzgesetz, KSchG).

Wird die Frist versäumt, wird die Kündigung wirksam. Egal, ob sie rechtmäßig war oder nicht.

Vergeuden Sie keine Zeit. Rufen Sie umgehend einen Anwalt an.

Das Kündigungsschutzrecht ist eine spezielle Materie und es soll hier erst gar nicht der Versuch unternommen werden, irgendwelche Detailfragen zu klären. Diese sollten Sie dann mit Ihrem Anwalt besprechen und sich dort in einem Erstgespräch die Chancen einer Kündigungsschutzklage und die Aussichten auf eine Abfindung erläutern lassen.

Unabhängig davon ist es aber immer hilfreich, wenn man vorab den prinzipiellen Ablauf einer Kündigungsschutzklage kennt:

2.5 Die Kündigungsschutzklage

Das Ziel einer Kündigungsschutzklage besteht immer in der Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst worden ist.

2.5.1 Die Güteverhandlung

Nachdem die Klage fristgemäß eingereicht wurde, wird das Gericht zunächst einen Termin für eine Güteverhandlung festlegen (innerhalb der folgenden ca. 3-6 Wochen). Oftmals können sich die Parteien bereits hier mit einem Vergleich einigen, bei dem der Arbeitgeber sich zur Zahlung einer Abfindung bereit erklärt.

Vergleiche beim Gütetermin sind relativ häufig, da kaum einer der Beteiligten Interesse an einem langwierigen Prozessverlauf hat. Insbesondere für den Arbeitgeber ergibt sich das Risiko, dass er bei einem längeren Prozess, den er am Ende womöglich verliert, dem Arbeitnehmer für diesen Zeitraum zusätzlich noch sein Gehalt nachzahlen muss (sog. Annahmeverzug).

Aber auch für den Arbeitnehmer ist es angenehmer, wenn er möglichst bald Klarheit erhält, denn das eigentliche Ziel der Klage dürfte in den wenigsten Fällen eine Weiterbeschäftigung beim Arbeitgeber sein, sondern vielmehr die Zahlung einer Abfindung.

2.5.2 Der Kammertermin

Können sich die Parteien beim Gütetermin nicht einigen, wird als nächstes ein sog. Kammertermin angesetzt. Je nach Auslastung der Arbeitsgerichte kann dies durchaus mehrere Monate dauern.

Auch beim Kammertermin wird in der Regel zu Beginn noch einmal versucht, eine Einigung herbeizuführen. Ist dies nicht der Fall, hat sich das Gericht oftmals im Vorfeld vor der Verhandlung bereits anhand der ausgetauschten Schriftsätze ein Urteil gebildet.

Wenn der Fall für das Gericht nicht so eindeutig ist, kann es aber auch zu einer Beweisaufnahme inkl. Zeugenbefragung kommen, was dann in einem weiteren Termin durchgeführt wird.

2.5.3 Die Urteilsverkündung

Entweder direkt am Ende des Kammertermins oder sonst später in einem gesonderten Verkündungstermin, stellt das Gericht dann fest, ob der Klage stattgegeben wird oder nicht.

Wird der Kündigungsschutzklage stattgegeben, so besteht das Arbeitsverhältnis fort (siehe oben: Ziel der Klage). Der gekündigte Arbeitnehmer könnte daher theoretisch an seinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Da dies aber in fast allen Fällen weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer gewünscht ist, wird dann an dieser Stelle oftmals noch ein Vergleich geschlossen: Der Arbeitnehmer erhält eine Abfindung und wird nicht weiter vom Arbeitgeber beschäftigt.

2.5.4 Die Kosten

In Arbeitsgerichtsprozessen trägt jede Partei ihre Kosten (eigene Anwaltskosten) selbst. Können die Parteien sich nicht auf einen Vergleich einigen, kommen bei einem Urteil zusätzlich die Gerichtskosten hinzu, die immer der Verlierer zu tragen hat.

Die Höhe der Kosten einer Kündigungsschutzklage richten sich immer nach dem Streitwert. Fragen Sie Ihren Anwalt möglichst direkt im ersten Gespräch danach. Schon manch einer hat eine Kündigungsschutzklage gewonnen, nur um danach einen Teil der erstrittenen Abfindung gleich an den Rechtsanwalt weiterleiten zu dürfen.

2.6 Häufige Varianten und Ergänzungen

Neben der oben beschriebenen einfachen Form einer Kündigung, existieren in der Praxis noch einige Varianten bzw. Ergänzungen, die sich insbesondere bei größeren Unternehmen oder auch bei Massen-Entlassungen finden.

Einige der häufigsten Varianten sollen hier vorgestellt werden, geordnet nach dem Maß an Freiwilligkeit bzw. an Zustimmung durch den Arbeitnehmer, welches jeweils darin enthalten ist. Zunächst eine Übersicht:

- Einfache Kündigung ggfs. mit anschl. Klage
- Die Kündigung mit Abwicklungsvertrag
- Die Kündigung mit Sozialplan
- Der Aufhebungsvertrag
- Die eigene Kündigung

Im Folgenden werden die einzelnen Varianten jeweils auf ihre Vorteile, Nachteile und die möglichen Folgen für später hin untersucht.

2.6.1 Einfache Kündigung ggfs. mit anschl. Klage

Dies geschieht in der Regel ohne Einverständnis des Arbeitnehmers und gerade langjährige Mitarbeiter sollten immer die Möglichkeit einer Kündigungsschutzklage prüfen lassen. Wird eine solche Klage gewonnen, wird in der Regel eine Abfindung vereinbart.

Vorteile, Nachteile und Folgen:

Negativ ist natürlich erst einmal der Verlust des Arbeitsplatzes. In vielen Fällen trifft einen Mitarbeiter ein solcher Einschnitt zudem auch noch völlig unvorbereitet, so dass kaum ausreichend Zeit bleibt, sich in irgendeiner Weise darauf einzurichten.

Wenn der Weg der Kündigungsschutzklage besritten wird, so ist dies immer auch mit einer zusätzlichen nervlichen Belastung verbunden, die einen einige Monate begleitet und die zunächst ein Gefühl von Unsicherheit hinterlässt.